

# FTA와 노동 I :

## 미국이 체결한 FTA의 노동 장(章) 비교

허재준 (한국노동연구원 선임연구위원)

요즈음의 자유무역협정(FTA)은 1980년대와는 달리 무역자유화뿐만 아니라 전체 경제 영역에 대한 투자자유화 협정을 포함한다. 미국은 자유무역협정이나 양자간 투자협정을 통해 자국의 해외투자 진흥뿐만 아니라 상대국에 시장지향적 정책 도입을 촉진한다는 목표를 가지고 있어, 미국과의 FTA는 미국식 경제체제 표준을 어느 정도 수용한다는 것을 전제로 한다. 이로 인해 다른 국가와의 FTA와는 달리 미국과의 FTA는 태생적으로 국내 이해당사자들을 논쟁적하게 만들어 국내 이해관계자들 사이의 이해 조정이라는 새로운 이슈가 첨가된다.

그러나 아직 한미 FTA는 물론이고, 미국이 다른 국가들과 체결한 FTA에 의해 어떠한 결정요인들이 상호작용을 통해 해당 국가의 근로조건이나 고용에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해 명확한 연구결과가 없는 것이 현실이다. 지난 5월호의 기획특집 : NAFTA 에 이어 이번 호부터 6회에 걸쳐 소개될 FTA와 노동 에 관한 기획연재를 통해, 미국이 캐나다와 멕시코를 비롯한 세계 여러 국가와 체결한 FTA에서 노동기준의 문제가 어떤 식으로 다루어졌는지 살펴보고자 한다. 첫 번째로 이번 호에서는 미국이 체결한 FTA에서 노동 관련 조문들을 비교해 보도록 한다.

## ■ 서론

2006년 6월 현재 미국은 안데스 2국(콜롬비아, 페루), 오만, 중미 5개국-도미니카 (도미니카, 코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과), 바레인, 모로코, 호주, 칠레, 싱가포르, 요르단, 캐나다, 멕시코, 이스라엘의 총 18개 국과 FTA를 체결하였고 이스라엘을 제외한 17개 국과의 협정에서 노동에 관한 조문을 두고 있다.

노동에 관한 조문이 들어간 최초의 자유무역협정은 북미자유무역협정(NAFTA)인데, 미국은 1992년에 NAFTA '본 협정'을 체결한 후 1993년에 노동 및 환경에 관한 협정을 '부속협정'의 형태로 체결하였다. 양자간 협정에서는 2000년 10월 체결한 요르단과의 자유무역협정에서 노동에 관한 조항을 협정 본문에 도입한 것이 최초이다. 미국이 2003년 이후에 체결한 14개 국과의 FTA 협정문에는 노동에 관한 별도의 장(章)이 설치되어 있다. 2006년 협상을 시작한 한미FTA협정(영문 공식 명칭은 'KORUS FTA')에서도 노동에 관한 장 초안을 마련하여 협상에 임하고 있다.

미국이 FTA에서 노동에 관한 부속협정, 조문 혹은 독립적인 장(章)을 설치한 배경은 세 가지로 요약해 볼 수 있다. 무역자유화를 추진하되 근로조건을 악화시키지 않아야 한다는 정책 목표의 등장, NAFTA의 노동부속협정인 북미노동협력협정(NAALC)으로부터 얻은 실질적인 성과, 무역-노동기준 연계를 추구하는 과정에서 축적한 여러 가지 노하우 등이 그것이다.

자유무역협정이나 투자협정이 다국적기업과 투자자들의 이해를 증진시키는 반면, 근로조건을 악화시키고 노동자를 희생시키는 신자유주의적 협약이라는 미국 내의 비판에 대해 미국 정부는 구체적인 정책 이슈티브를 취해야 했다. 그러한 정책을 구체적으로 추진한 것 중의 하나가 FTA협정문의 노동 장(章)이다.<sup>1)</sup>

1) 미국은 FTA 협정문에 노동 장을 설치하여 무역 및 투자와 노동기준을 연계시키기 이전에도 다양한 통로를 이용해 무역 및 투자와 노동기준 연계를 시도해 왔다. 맥킨리법(1890), 관세법(1930), 카리브해경제부흥법(1983), 일반특혜관세개정법(1984), 해외민간투자공사개정법(1985), 무역·경쟁력 종합법(1988) 등을 통해 일방적으로 무역과 노동기준을 연계시켜 왔을 뿐만 아니라, 1994년 마라케시 WTO 각료회의, 1995년 다자간 투자협정 논의, 1996년 싱가포르 WTO 각료회의, 1999년 시애틀 WTO 각료회의에서도 꾸준히 무역 및 투자와 노동기준 연계를 시도했다. 보다 자세한 내용은 한창훈(2000), 허재준(2003) 참조.

한편 북미노동협력협정(NAALC)이 규정하고 있는 공중고발(public communication)과 공개청문회에서 노동기준 미준수가 심의되고 해당국 법원의 조사와 판결이 압력으로 작용하여 기업들 스스로 노동기본권 보장에 협력하게 되었다는 평가를 얻게 된 것도 이러한 정책을 추진하는 데에 힘을 실어 주었다. 멕시코의 기본권 침해에 대해 미국 내 노동단체와 시민단체가 미국 행정처(National Administrative Office)에 신고하거나(GE, HONEYWELL, SONY 사례) 미국 내 노조조직화 방해 사례에 대해 멕시코의 노동단체가 신고하여(SPRINT, 밀워키 제조공장) 체약국 노동조합간 연대가 강화되자 미국 노조도 어느 정도 긍정적 평가를 하게 되었는데 이러한 점 역시 자유무역협정문에 노동에 관한 조항을 두는 데 긍정적 요소로 작용하였다.

그와 함께 다자간 협상 틀 내에서의 노력, ILO에서의 논의, 북미노동협력협정(NAALC)을 체결하는 과정에서 축적한 경험, OECD에서 다자간투자협정(MAI)을 추진하면서 투자와 노동기준을 연계시키고자 했던 경험들은 미국이 FTA에서 노동 장(章)에 구체적으로 어떤 조항을 담을 것인가에 지대한 영향을 미쳤다.

보고는 지난 10여 년간 미국이 17개 국과 맺은 양자간 혹은 지역 차원의 FTA의 노동 장(章)을 비교 검토한다. 특히 미국이 체결한 FTA 중 노동에 관한 장을 독립적으로 설치하고 있는 8개 FTA의 노동 장(章) 내용을 면밀하게 대조 검토하여 그 차이점과 그 추이상의 특징이 무엇인지를 정리한다.

## ■ NAFTA와 미국-요르단 FTA에 나타난 노동기준 관련 조항

### 북미노동협력협정(NAALC)의 내용

북미노동협력협정은 체약국들이 노동법 내용, 집행 권한, 집행 절차에서 재량권을 갖지만 자국의 노동법을 효과적으로 집행해야 한다고 규정하고 있다. 이를 위해 체약국들은 공동으로 노동문제 및 노동법 집행 문제를 검토할 수 있는 기구를 설치하고, 체약국 모두 국내 노동법 집행 현황에 대해 국제적·독립적·비판적으로 검토와 평가를 할 뿐만 아니라 중재까지도 수용할 수 있어야 한다고 규정하고 있다.

체약국들은 노동기준을 노동법에 명시하고 이러한 기준을 개선하도록 지속적인 노력을 경주할 의무를 진다. 각국은 적절한 정부 조치를 통해 노동법 준수를 권장하고 효과적으로 집행해야 하며, 합법적 이해 당사자에게 해당국의 노동법 집행과 관련하여 행정·사법·노동 재판정(tribunal)에 대한 접근권을 부여해야 한다. 또한 각 당사국은 자국 노동법 집행절차의 공정성, 형평성, 투명성을 확보해야 하고 자국 노동법에 대한 대중의 인식을 제고해야 하며, 각 당사국은 자국의 법규를 대외적으로 공개해야 하고, 수정안을 사전에 발표하고 여론을 수렴해야 한다.

그렇다고 체약국들이 노동법이나 노동기준을 상호 조율하거나 새로운 기준을 만들어야 하는 것은 아니다. 체약국들은 상대국들의 국내 노동문제와 관련한 각국의 주권을 인정하고 각국은 고유의 국내 노동기준을 확립할 권리를 갖는다. 체약국들이 기존의 노동부를 대체하여 새로운 노동법 집행기관을 설립할 의무를 지니는 것도 아니다. 일국의 노동행정기관이 상대국의 영토에서 노동법 집행 활동을 할 수 있는 권리를 갖지도 않는다. 노동분쟁과 관련하여 고용주의 유죄 여부를 판결하거나 위반자들에게 시정조치를 명령하기 위한 증거를 수집하는 초국가적인 법원을 설립할 필요도 없다. 다만 체약국은 11개의 노동원칙을 준수해야 한다.<sup>2)</sup>

공중고발(public communication) 처리기구로서 캐나다, 미국, 멕시코는 합동으로 노동협력위원회(Commission for Labor Cooperation)를 조직하고 각국의 노동부 내에 행정처(National Administrative Office)를 설치한다. 노동협력위원회는 각료급 위원이 참석하는 각료위원회, 상근직으로 구성된 사무국, 그리고 임시로 구성되는 전문심의위원회와 중재패널로 이루어진다. 각국에 설치된 행정처는 공중고발을 접수하고 심의를 하며 신고사안에 대한 검토보고서를 작성한다.

2) NAFTA에서 당사국들이 합의한 노동원칙은 다음과 같다. ① 결사의 자유, 조직화의 권리 보호, ② 단체협상의 권리, ③ 파업의 권리, ④ 강제노동의 금지, ⑤ 아동 및 청소년 노동의 보호, ⑥ 최저 고용기준(최저임금, 초과근로), ⑦ 고용차별의 철폐, ⑧ 남성과 여성에 대한 동등한 임금, ⑨ 산업재해 및 부상의 예방, ⑩ 산업재해 및 부상에 대한 보상, ⑪ 이주노동자의 보호.

## 미국-요르단 자유무역협정의 노동기준 관련내용

미국-요르단 자유무역협정은 노동기준에 관한 조항이 협정문 본문에 등장하는 최초의 양자간 자유무역협정이다. 2003년 이후에 체결된 협정에서는 노동에 관한 협정문이 별도의 장으로 독립되어 있는 반면 미국-요르단 협정문에서는 하나의 조문으로 되어 있다.

의제화 및 의제논의 절차에 관한 사항으로서 협정의 제6조 제5항에서는 제15조 아래 설치되는 합동위원회에서 노동기준 준수 및 그 노력 여부를 의제로 삼을 수 있도록 규정하고 있으며,<sup>3)</sup> 제15조 제3항 (b)는 합동위원회가 임시 혹은 상시 위원회나 작업반을 둘 수 있고 비정부관계자나 비정부기구의 의견을 청문할 수 있는 가능성을 규정하고 있다.

## ■ 2003년 이후 미국이 체결한 FTA 협정문 노동 장(章)

### 미국이 체결한 FTA가 정의하고 있는 노동기준

2003년에 체결한 싱가포르, 칠레와의 FTA, 2004년에 체결한 호주, 모로코, 바레인과의 FTA,

3) 미-요르단 FTA 협정문은 이처럼 유보조건 없이 노동기준 준수여부를 합동위원회 의제로 삼도록 한 이러한 조항을 가지고 있을 뿐 2003년 이후 미국이 다른 국가와 체결한 FTA 협정문에서처럼 <‘무역에 영향을 미치는 형태로 노동법 집행을 태만히 하는 점’을 제외하고는 노동 장(章)의 사안들이 ‘정부간 분쟁해결절차’의 적용대상이 되지 않는다>는 점을 명시하고 있지 않다. 이 때문에, 미국노동총동맹·산별노조회의(AFL-CIO)는 미·요르단 FTA를 가장 이상적인 협정으로 간주하고 그 이후의 협정문은 노동기준 연계 정도가 약하다고 평가하고 있다. 그러나 미·요르단 자유무역협정의 구조 아래서도 무역 관련성을 입증하지 못하는 한 일국이 분쟁해결절차에 가지고 가서 언어낼 수 있는 바가 없고, 다른 국가와의 FTA에서도 비록 분쟁해결절차는 아닐망정 노동 장(章)이 규정하는 모든 노동기준의 반복적 혹은 지속적 위반에 대해 정부 간 협의에 부칠 수 있는 가능성이 열려 있음을 고려할 때, 미-요르단 자유무역협정이 특별히 다른 협정에 비해 노동기준을 강화할 수 있는 장치를 잘 갖추고 있다고 보기는 어렵다. 미국노동총동맹·산별노조회의(AFL-CIO)가 미국-요르단 FTA에 호의적인 평가를 내리는 이유는 단지 민주당 출신의 클린턴 행정부 아래서 비준된 FTA여서 호의적일 뿐이라고 판단된다.

2005년에 체결한 중미 5개국-도미니카(도미니카, 코스타리카, 엘살바도르, 과테말라, 온두라스, 니카라과), 오만과의 FTA, 페루와의 FTA, 2006년 2월에 체결한 콜롬비아와의 FTA에서는 노동에 관한 장이 독립적으로 설치되어 있다. 노동 장의 구조와 내용을 구체적으로 검토하기 전에 미국이 체결한 FTA에 정의된 노동기준에 대해서 간략히 살펴보기로 하자.

다자간 협상 내에서 무역과 노동기준 연계를 논의할 때 핵심노동기준은 근로자 기본권과 관련된 것으로서 결사의 자유 및 단결권, 단체교섭권, 강제노동금지, 아동노동금지, 차별금지 등 5개 분야에 관한 ILO의 핵심협약 8개가 규정하고 있는 내용이라는 데에 어느 정도 국제적 공감대(consensus)가 있었다. 그러나 노동비용, 즉 경쟁력과 관련되는 최저임금, 산업안전보건, 사회보장 등 근로조건과 관련된 노동기준은 배제하였다. '저임금'은 노동이 풍부한 국가의 비교우위가 나타나는 하나의 형태이고, 안전보건·사회보장은 발전단계에 따라 각국이 상이한 규범과 수준을 가질 수밖에 없기 때문에 근로조건과 관련된 노동기준의 표준을 국제적인 수준에서 설정하기가 어려웠기 때문이다.

ILO와 1995년 코펜하겐에서 열린 UN 사회개발정상회의 등에서 확인된 국제적 공감대에도 불구하고 미국의 양자간 FTA에서는 위 5개 분야에서 차별금지 분야를 제외하고 근로조건 분야를 더하여 '최저임금, 산업안전보건, 사회보장에 관한 최소한의 근로조건'을 노동기준으로 규정하고 있다. 이들 다섯 개 분야는 미 연방법이 각 주(州)가 선택할 수 있는 최소한의 기준을 규율하는 노동기준 영역이어서 1984년 미국이 무역법에서 규정한 국제노동기준이기도 하다. 사실 근로조건에 관한 노동기준을 제외하면 근로자 기본권에 해당하는 기준만으로는 시민단체들이 무역과 노동기준 연계를 주장할 때 그 출발점이 되었던 근로조건 하향경주 방지를 도모하기 어렵고, 무역 관련성을 입증하기가 어려운 탓에 실질적으로 무역과 노동기준 미준수를 연계하는 의미가 퇴색된다. 즉 미국 연방법이 기준을 규율하고 있는 노동기준으로서 근로자 기본권을 보장하는 기준과 무역과의 연계성을 실질적으로 따질 수 있는 노동기준이 미국이 체결한 자유무역협정 노동 장(章)에서 정의하고 있는 노동기준이라 하겠다.

## 노동 장(章)의 구조

독립적으로 설치된 노동 장(章) 내용의 근간은 1993년의 북미노동협력협정(NALC)과 미국의 '투자협정모델 2004(2004 Model BIT)'에 근거하고 있다. 북미노동협력협정에서 정한 원칙, 당사국 의무, 노동기준, 공중고발 및 해결절차 등이 미국이 체결한 자유무역협정문에도 대동소이하게 등장한다. 또한 FTA협정문 노동에 관한 장 제2조 제2항에 공통적으로 등장하는 조문은 미국의 '투자협정모델 2004'에서 투자 촉진을 위해 국내 노동기준을 약화시키는 유인책을 사용해서는 아니 된다는 조항과 일치한다.<sup>4)</sup>

FTA협정문의 노동에 관한 장 마지막 조문은 협정이 대상으로 하는 노동법 조항으로 다음 5 가지를 정의하고 있으며, 이는 미국의 '투자협정모델 2004'에 정의된 바와 동일하다.

- 결사권
- 단결권 및 단체교섭권
- 제반 형태의 강제노동금지
- 취업의 최저연령과 최악 형태의 아동노동 철폐를 포함하는 아동 및 미성년 보호<sup>5)</sup>
- 최저임금, 근로시간, 산업안전보건에 관한 합당한 근로조건

노동기준이 이처럼 근로조건을 포함하여 정의하고 있음에도 불구하고 경제발전 단계가 상이한 국가들과 협정문에서 노동 장을 둘 수 있는 이유는 노동기준의 절대수준보다는 현행 국내법이 정하고 있는

4) The Parties recognize that it is inappropriate to encourage investment by weakening or reducing the protections afforded in domestic labor laws. FTA 협정문에서는 'investment' 대신 'trade or investment' 라고 쓰고 있는 점만 다르다.

5) 요르단 FTA 체결 당시는 최악 형태의 아동노동 철폐에 관한 ILO협약이 채 정해지지 않았던 시기이므로 네 번째 항목에 단순히 '취업의 최저 연령'만을 규정하고 있다. 한편 북미노동협력협정(NALC)에서 정의하고 있는 11개 조항과 비교하면 고용평등과 이주노동보호에 관한 사항이 없는 점이 다르다.

노동기준을 제대로 '집행' 하는 것을 관건으로 삼아 협정국의 의무사항을 규정하고 노동법 집행에서 당사국의 재량을 완전히 인정하고 있기 때문이다.

노동에 관한 장 제6조(Labor Consultations) 마지막 항은 “제2조 1.(a)항<sup>6)</sup>을 제외하고는 [바레인 FTA에서는 2항] 노동기준 관련 장(章)에 관련된 문제들이 '정부간 분쟁해결절차'의 적용대상이 되지 않음”을 명시하고 있다. 제2조 1.(a)항을 제외하면 협의 후 일국이 요청하는 조치를 상대국이 거부하더라도 어떠한 대응제재 조치도 마련되어 있지 않다는 점에서 노동관련 규정은 사실 불완전한 구속 규정이라 볼 수 있다. 분쟁해결절차에 따른 패널 회부의 대상은 되지 않는다 해도 협의의 의무가 규정되어 있고 그 결과를 공개하는 것이 원칙이어서 명분이 뚜렷하다면 상대방의 요청을 일방적으로 무시하기는 힘든 구조를 띠고 있다.

만약 어느 한 계약국이 제2조 1.(a)항을 거기면 '분쟁해결절차'로 이행할 수 있는데<sup>7)</sup> 그 이행절차를 기준으로 하여 살펴보면 2003년 이후에 체결된 미국의 FTA협정문들은 두 개의 군(群)으로 나눌 수 있다. 그 하나는 칠레·중미·안데스국가(중미5개국-도미니카 FTA를 이하에서는 간단히 중미 FTA라고 부르기로 한다)와의 협정문으로서 제2조 1.(a)항에 관한 사항이라도 노동에 관한 장(章)이 규정하고 있는 정부간협약에 의한 문제해결을 선행한 후에 분쟁해결절차로 이행할 수 있도록 규정하고 있다. 다른 하나는 호주·바레인·모로코·싱가포르·오만 FTA로서 분쟁해결절차로 이행하기 전에 정부간 협의를 반드시 선행해야 할 필요는 없다.

FTA협정문의 노동에 관한 장은 공통적으로 다음의 7개 조문을 두고 있고 중재인 명부(Labor Roster)에 관한 규정이 있는 경우는 8개 조문을 두고 있다. 제3조(Procedural Guarantees and Public Awareness)

- 6) 어느 협정국도 본 협정이 발효되는 시점 이후 지속적 혹은 반복적 형태의 작위적 혹은 부작위적 행동을 통해, 협정국간의 무역에 영향을 미치는 형태로 유효하게 그 노동법을 집행하지 않아서는 아니 된다(A Party shall not fail to effectively enforce its labor laws, through a sustained or recurring course of action or inaction, in a manner affecting trade between the Parties, after the date of entry into force of this Agreement).
- 7) 분쟁해결절차의 마지막 단계는 중립패널에서의 검토인데 패널 중 1인이더라도 최종 보고에서 당해 계약국이 해당 의무 이행을 제대로 하지 못했다고 판정하면 벌금을 부과한다.

■ 노동 장(章)을 구성하는 7개 조문 [칠레, 중미의 경우 8개]

- ▷ 공동책무(Statement and Shared Commitment)
- ▷ 노동법 집행(Enforcement of Labor Laws)
- ▷ 절차보장 및 공중의 인식(Procedural Guarantees and Public Awareness)
- ▷ 제도적 장치(Institutional Arrangements 혹은 Labor Affairs Council)
- ▷ 노동협력(Labor Cooperation)
- ▷ 정부간 협의(Labor Consultations)
- ▶ 중재인 구성(Labor Rosters) [칠레 · 중미 FTA에만 존재]
- ▷ 노동법 정의(Definitions)

는 이해관계자의 법원 접근성 보장, 공평하고 투명한 법집행, 구제신청 강구책 설치 등을 규정하고 있으며, 제6조(Labor Consultations)는 체약국은 어떤 관계자나 조연자의 의견을 구할 수 있도록 규정하고 있고, 제2조 1(a)항의 의무를 이행하지 못했을 때 분쟁해결절차에 부치는 조건들을 규정하고 있다.

제1조 공동책무(Statement and Shared Commitment)와 제7조 [중미와 칠레 협정문에서는 제8조] 노동법 정의(Definitions)에 관한 조문은 2003년 이후 체결된 8개의 FTA에서 모두 동일하다.

차이를 보이는 조항은 노동법 집행(제2조), 절차 보장 및 공중인식(제3조), 제도적 장치(제4조), 노동협력(제5조), 정부간 협의(제6조) 규정 중 한 체약국이 제2조 1.(a)항을 어겼을 때 ‘분쟁해결절차’로 이행하는 조건, 그리고 독립적 패널 구성 원칙(있는 경우 제7조)을 노동에 관한 장 안에 두고 있는지 여부로 대별할 수 있다. 그 중 가장 큰 차이를 보이는 조항은 절차 보장 및 공중인식(제3조)과 노동협력(제5조)이다. 제5조가 비록 모든 국가와의 FTA에서 차이를 보이고 있지만 각국의 발전단계와 노동법 집행능력 차이, 그리고 해당 국가에 대해 국제적 차원에서 동원할 수 있는 능력배양 메커니즘 때문에 차이가 난다는 점을 감안하면 미국이 체결한 FTA에서 가장 큰 차이를 보이는 조문은 제3조라고 보아도 과언이 아니다.

## 노동 장(章)이 구현하고 있는 무역 및 투자와 노동기준 연계 메커니즘

공중고발(public communication)의 대상을 규정하고 있는 제2조의 두 개 항목은 서로 다른 구속력을 가지고 있다. 첫째, 제2조 1.(a)항이 규정하고 있는바, 무역에 영향을 미치도록 노동법을 충실히 이행하지 않으면 협정 위반으로서 분쟁해결절차에 회부할 수 있다. 둘째 제2조 제2항이 규정하고 있는 바, 체약국은 무역·투자촉진을 위해 국내 노동법이 정하고 있는 보호수준을 저하시키지 않아야 하며 국제적으로 인정된 노동기준 보호를 축소시키는 방식으로 국내 노동법을 운용하면 공중고발과 정부간 협의의 대상이 된다.

노동기준 준수를 담보하기 위한 장치(제4조, 제6조, 분쟁해결절차를 규정하는 장)는 다음과 같은 수단들을 정의하고 있다.

첫째, 공중고발(public communication)이다. 이는 협정문이 정하고 있는 상대국의 노동기준 준수 의무 이행 여부에 대해 국내 이해관계자가 제기하는 이의를 수용하고 검토하는 것이다. 고발자 적격요건은 개인이나 단체, 단독 혹은 공동 제한이 없고, 이의제기 방법도 자국 정부를 통해 간접적으로 또는 상대국에게 직접 이의를 제기할 수 있다. 처리상황은 상대국 및 일반인에게 공개함이 원칙이다.

북미노동협력협정의 경우 타국에서 발생한 사례에 대한 공중고발은 자국이 아닌 타국의 행정처(National Administrative Office)에 신고해야 심의절차가 개시된다. NAFTA에서 지금까지 제기된 공중고발 사례는 2005년 6월까지 총 34건으로서, 이 중 미국의 노동기준 준수 관련 사항은 10건, 상대국의 노동기준 준수 관련 사항은 21건(결사의 자유 16건, 단체교섭권 8건, 산업안전보건 7건, 최저임금 등 5건, 아동노동 2건)이다.

둘째, 정부간 협의(Consultation)이다. 당사국 중 하나가 구체적인 정보를 가지고 협의를 요청하면 상대국은 지체 없이 혹은 30일 이내에 협의에 응하도록 규정하고 60일 이내에 해결책이 모색되지 않으면 노동 장(章)을 넘어선 별도의 협의나 분쟁해결절차로 회부할 수 있도록 정하고 있다.<sup>8)</sup>

셋째, 분쟁해결기구(Dispute Settlement Panel)를 통한 사실관계 규명 및 시정권고인데, 이는 제2조 1.(a)항이 정하는바 무역에 영향을 미치는 형태로 지속적으로 노동법 집행을 이행되지 않은 경우에

한하여 가능하며 정부간 협의로 문제해결이 되지 않을 경우에 구성한다.

넷째, 시정권고 불이행시 제재에 해당하는 벌과금 부과이다. 벌과금은 분쟁해결기구(DSP)에서 노동법 불이행이 무역에 미친 영향, 불이행 지속기간 등을 감안하여 1,500만 달러 이내에서 결정한다. 불이행 국가는 양국 합동위원회 명의의 계좌에 벌금을 입금해야 하며, 미입금시 상대국은 무역혜택 정지 등의 조치를 취할 수 있다. 여기서 입금된 금액은 노동법 집행 개선 노력 지원 등의 용도에 사용한다.

노동 장을 설치한 FTA가 발효된 지 얼마 되지 않은데다가 오만·안데스국가 FTA는 아직 비준도 되지 않은 상태여서 이들 노동기준 준수장치가 실제로 가동된 예는 아직까지는 오직 NAFTA에만 존재한다. 하지만 NAFTA에서도 공중고발과 정부간 협의를 넘어서 분쟁패널이나 벌금까지 진행된 사례는 아직 없다. 그럼에도 불구하고 NAFTA에서 이루어진 공중고발 심의나 검토보고서를 보면 어떻게 문제제기가 이루어지고 처리되는지를 알 수 있다. 멕시코에 진출해 있던 한국 기업 ‘한영’의 산업안전보건에 관해 공중고발이 이루어지고 그것이 처리된 사례를 보면 비록 분쟁해결 절차로 이행하기 전이라도 공청회 과정의 사실조사만으로도 기업이 심각한 압력을 받을 수 있음을 알 수 있다.<sup>9)</sup>

## 구체적인 차이점들

<표 1> 개별 조문의 내용에 나타난 구체적인 차이점을 국가별 조항별로 비교하고 정리한 것이다. 각 FTA마다 문구에 다소간의 차이가 있기 때문에 완벽하게 그 차이를 정리할 수는 없다. 이러한 점

8) 싱가포르·호주·모로코·바레인·오만 FTA 협정문의 경우 협의 도중이라도 어느 한 당사국이 분쟁해결절차에 의한 해결을 요구하면 곧바로 분쟁해결절차에 의거해야 하는 반면, 칠레·중미·페루 FTA 협정문에서는 협의 도중에 분쟁해결절차에 의한 해결을 요구할 수 없으나, 협의개시 요청이 있는 지 60일 이후에도 문제가 해결되지 않을 때에는 분쟁해결절차에 의한 해결을 요청할 수 있다는 점에서는 모두 공통적이다.

9) 제반 공중고발 사례 요약과 ‘한영’ 사례에 대한 자세한 내용은 허재준·임상훈(2006) 참조.

을 염두에 두고 차이점들을 정리해 보기로 하자.

중미·안데스국가 FTA 협정문 제2조(Enforcement of Labor Laws)는 일국의 노동법 집행 행동이 상대국 영토에는 미치지 못한다고 규정하는 제3항을 가지고 있다는 점에서 다른 국가와의 FTA협정문 제2조와 차이를 보인다. 그러나 이러한 조항이 없더라도 일반적으로 국제조약에서 일국의 법적 효력이 타국 영토에까지 미치지 않는다는 점에서 제2조 제3항은 선언적 문구에 불과하여 제2조는 각 FTA에서 실질적 차이를 갖고 있지 않다고 봐도 무방하다.

제3조(Procedural Guarantees and Public Awareness)의 내용은 바레인·오만·안데스국가 FTA 협정문에서는 동일하지만 나머지 협정문에서는 그 내용이 모두 다르다. 또한 모로코 FTA나 바레인·오만·안데스국가·중미 FTA 협정문은 호주·칠레·싱가포르와의 협정문보다 훨씬 제3조의 내용을 자세하게 규정함으로써 절차상의 보증장치를 확고히 하고 또한 공중의 인식을 실질적으로 제고하는 장치를 더욱 구체화하여 담고 있다. 싱가포르와의 협정문과 비교할 때 칠레와의 협정문은 사법부 결정을 재론할 수 없다는 점을 확인하는 항을 추가하고 있다는 점에서 다르다. 호주 FTA 협정문에서는 칠레 FTA 협정문보다 공중인식 제고에 관한 내용이 보강되어 있다. 모로코와의 협정문에서는 상당한 구체적인 절차적 보장사항을 명시하는 등 그 내용이 크게 바뀐다. 그리고 바레인·오만·안데스국가 FTA 협정문에서는 조항이 세분화되면서 다시 더 구체화된다(자세한 내용은 표 1과 그 아래의 '주' 참조). 이를 볼 때 해를 거듭할수록 제3조의 내용이 절차적 보장과 공중인식을 더욱 구체적으로 정의하고 강화하는 방향으로 변화하고 있음을 알 수 있다.

제4조(Institutional Arrangements)는 상대적으로 독립적이고 고위급 협의체인 노동위원회를 둘 것인가, FTA 합동위원회 아래 노동분과를 둘 것인가에 따라 두 개의 국가 군(群)으로 대별해 볼 수 있다. 안데스국가(콜롬비아, 페루), 중미, 호주, 칠레와는 노동위원회를 두고 있고 오만, 모로코, 바레인, 싱가포르는 합동위원회 안에 노동분과를 두는 방식의 접근법을 취하고 있다. 싱가포르 FTA에 비교해 볼 때 칠레 FTA는 협의나 자문장치가 크게 강화되어 있다. 페루·중미 FTA 협정문은 위원회가 공중고발을 처리하는 가이드라인을 개발한다는 규정을 추가하고 있다는 점에서 다른 국가와의 FTA 협정문 제4조보다 더 구속적인 규정을 담고 있다. 한편, 호주·바레인·오만 FTA 협정문은 싱가포르와 거의 유사한 수준의 규정이며 모로코 FTA 협정문은 싱가포르와의 협정문보다 덜 구체적이다.

<표 1> 미국이 체결한 FTA에서 미-싱가포르 FTA 협정문과 차이를 보이는 조항들

조항 국가	노동법 집행 (제2조)	절차보장 및 공증인식 (제3조)	제도적 장치 [노동위원회] (제4조)	노동협력 (제5조)	정기간 협의 (제6조)	비고
콜롬비아 (06.2.27) 페루 (05.12.7)	제3항 : 일국의 노동법 집행활동이 타국의 영토에서 행해질 수 없음 1)	5)	8개항으로 이루어졌지만 중미FTA제4조와 유사. 위원회가 공증고발을 처리하는 가이드라인 개발함. ▶ 12)	4개항의 부속문 ▶ 19)	22)	노동위원회 설치 제5조 : 노동협력및능력배양 메카니즘
오만 (05.10.3)	싱가포르FTA와 동일	5)	10)	부속문 제4항에 정의된 협력활동일부만이 바레인FTA와 다른 나머지 부속문은 바레인FTA와 동일함 ▶ 18)	21)	합동위원회 안에 노동분과 설치
중미5국 -도미니카 (05.8.5)	1)	콜롬비아, 페루FTA 7개항 + 호주FTA 제5항을 제8항으로 하여 8개항 ▶ 6)	6개항으로 이루어지고 협의나 자문 장치 크게 강화. 위원회가 공증고발을 처리하는 가이드라인 개발 ▶ 11)	본문 2개항 + 부속문 5개항에 규정 ▶ 17)	노동에 관한 장(章)이 규정하고 있는 정기간 협의에 의한 문제해결을 선택한 후에 분쟁해결절차로 이행할 수 있음 ▶ 22)	노동위원회 설치 제5조 : 노동협력및능력배양메카니즘, 제7조 : 중재인명부
바레인 (04.9.14)	싱가포르FTA와 동일	7개항으로 이루어지고 절차보장 크게 강화 ▶ 5)	필요한 경우 보고서를 작성할 수 있다고 규정한 제5항 제외하면 호주FTA와 동일 ▶ 10)	6개항의 부속문 ▶ 16)	21)	합동위원회 안에 노동분과 설치
모로코 (04.6.15)	싱가포르FTA와 동일	5개항으로 이루어지고 크게 바뀜 ▶ 4)	4개항으로 이루어지고 협의나 자문 장치 완화 ▶ 9)	본문 2개항 + 부속문 6개항에 규정 ▶ 15)	21)	합동위원회 안에 노동분과 설치할 수 있다는 규정도 없음
호주 (04.5.18)	싱가포르FTA와 동일	제4항(공증인식제)이 부연되고 제5항이 추가됨 ▶ 3)	4개항으로 이루어졌지만 싱가포르FTA 제4조와 유사 ▶ 8)	본문 2개항 + 부속문 6개항에 규정 ▶ 14)	협의요청이 있으면 30일 이내에 협의를 개시. 협의의 중종이라도 어느 한 당사국이 분쟁해결절차에 의한 해결을 요구하면 우선적으로 그에 의거해야 함. ▶ 21)	노동위원회 설치
칠레 (03.6.6)	싱가포르FTA와 동일	제4항 : 사법부 결정 재론 불가를 확인하는 항 추가하여 5개항▶2)	7개항으로 이루어지고 협의나 자문 장치 크게 강화▶7)	5개항의 부속문 ▶ 13)	8개항으로 이루어져 있고 당사국간 협의를 거치고 위원회를 거친 후에만 분쟁해결절차로 이행하도록 하는 항목을 제6조에 명시적으로 두고 있음.▶20)	노동위원회 설치 제7조 : 중재인명부
싱가포르 (03.5.6)	2개항으로 이루어져 있음.	4개항으로 이루어져 있음.	5개항으로 이루어져 있음.	4개항의 부속문	5개항으로 이루어져 있음.	합동위원회 노동분과 설치

## 주

- 1) 3항 : 일국의 노동법 집행활동이 타국의 영토에서 행해질 수 없음. ⇒ 다른 나라와의 협정문에는 없음.
- 2) 4항 : 사법부 결정 재론 불가를 확인하는 조항. ⇒ 싱가포르 FTA에 없는 항목.
- 3) 4항 : 노동법, 집행, 그리고 적법절차와 관련된 정보를 공중이 구득할 수 있도록 보장하여 공중인식 제고. ⇒ 싱가포르FTA 제4항 구체적 공중인식 제고 방법 부연.
- 5항 : 사법부의 결정 재론 불가를 확인하는 조항. ⇒ 싱가포르 FTA에 없는 항목.
- 4) 2항 : 정당한 법적절차에 부합하고, 정의행정이 달리 요청하지 않는 한 공개적 청문절차에 의거해야 하고, 부당한 지연을 초래해서는 안됨. ⇒ 싱가포르 FTA 제2항에 부연하여 구체적인 절차적 보장사항 명시.
- 3항 : 사건의 시비곡직에 관한 최종결정이 근거와 함께 문서로 표현되고, 지체없이 이해당사자에게 공개되고 적법한 방법으로 공중에게 공개되고, 청문기회에 참여했던 당사자들이 제공한 정보와 증거에 기초하여야 하고, 검토요청대상이 되고 법이 보장하고 있다면 정정요청을 할 수 있음. ⇒ 싱가포르 FTA에 없는 항목, 구제신청 이전의 권리 보장.
- 4항 : 싱가포르 FTA 제3항에 구제신청의 내용 부연 (such as orders, fines, penalties, and temporary closures).
- 5항 : a) 노동법, 집행, 그리고 적법절차와 관련된 정보를 공중이 구득할 수 있도록 보장하고 b) 노동법 공중교육을 고무하는 방식을 통해 공중인식을 제고. ⇒ 싱가포르 FTA 제4항에 구체적 공중인식 제고 방법 부연.
- 5) 2항 : a) 정당한 법적절차에 부합하고, b) 정의행정이 달리 요청하지 않는 한 공개적 청문절차에 의거해야 하고, c) 당사자가 정보와 증거 제시를 통해 자신의 처지를 변호할 수 있고 d) 그러한 과정이 비합리적인 부담금이나 시간제약이나 부당한 지연을 초래해서는 안됨. ⇒ 싱가포르 FTA 제2항에 부연하여 구체적인 절차적 보장사항 명시.
- 3항 : 사건의 시비곡직에 관한 최종결정이 a) 근거와 함께 문서로 표현되고, b) 지체 없이 이해당사자에게 공개되고 적법한 방법으로 공중에게 공개되고, c) 청문기회에 참여했던 당사자들이 제공한 정보와 증거에 기초하여야 함. ⇒ 싱가포르 FTA에 없는 항목.
- 4항 : 당사자들이 최종결정에 관해 검토요청을 할 수 있고 법이 보장하고 있다면 재심요청을 할 수 있음. ⇒ 싱가포르 FTA에 없는 항목, 모로코 FTA에서 제 3항에 있던 것이 독립. 구제신청 이전의 권리 보장.
- 5항 : 법원의 절차가 불편부당하고 독립적이며 결과에 실질적 이해를 갖고 있지 않아야 한다. ⇒ 싱가포르 FTA에 없는 항목. 싱가포르 FTA 제2항을 보다 구체적으로 표현하는 조항이기도 함.
- 6항 : 싱가포르 FTA 제3항에 구제신청의 내용 부연. such as orders, fines, penalties, and temporary closures 모로코 제4항과 동일.
- 7항 : a) 노동법, 집행, 그리고 적법절차와 관련된 정보를 공중이 구득할 수 있도록 보장하고 b) 노동법 공중교육을 고무하는 것을 포함하여. ⇒ 싱가포르 FTA 제4항 구체적 공중인식 제고 방법 부연.
- 6) 콜롬비아, 페루 FTA 7개항에 호주 FTA 제5항을 제8항으로 추가.
- 7) 1항 : 각료급 혹은 그와 동등한 수준 혹은 그 지명인으로 구성되는 노동위원회 설치.
- 2항 : 협정이 발효하는 해에 노동위원회 열고 그 후 필요하다고 판단되는 빈도로 개최하여 5조의 노동협력메커니즘이 정한 협력 활동을 포함한 노동 장이 정한 바들의 진전과 실행을 검토하고 본 협정의 목표를 추구하며 달리 합의하지 않는 한 노동위원회 개최시마다 공개세션을 가짐.

- 3항 : 접촉창구 개설. ⇒ 싱가포르 FTA 제2항과 유사.
- 4항 : 노동위원회는 작업프로그램 설치하고 그 과정에서 작업반 혹은 전문가 그룹을 설치하여 비정부기구 혹은 독립적 전문가의 자문을 구할 수 있음. ⇒ 싱가포르 FTA에 없는 조항. 구체적으로 시민단체나 시민단체 전문가 참여를 제도화.
- 5항 : 공개의무. ⇒ 싱가포르 FTA 제4항과 유사.
- 6항 : 본장의 이행을 위해 국가노동자문위원회 소집. ⇒ 싱가포르 FTA 제3항과 유사.
- 7항 : 접촉창구의 역할. ⇒ 싱가포르 FTA 제5항과 유사. 그러나 보고서 공동작성 의무규정 없음.
- 8) 1항 : 합동위원회 밑에 노사 및 고용관계 담당 공무원으로 구성된 노동분과 설치 가능. 필요할 때마다 노동 장의 목표를 달성하기 위해 협의. 노동분과 회의는 공개세션을 포함. ⇒ 노동협력기능 서술을 제2항으로 옮긴 것을 제외하면 싱가포르 FTA 제1항과 동일.
- 2항 : 접촉창구 개설과 그 기능을 정의함. ⇒ 싱가포르 FTA 제2항+제5항과 유사
- 3항 : 본장의 이행을 위해 국가노동자문위원회 소집. ⇒ 싱가포르 FTA 제3항과 유사.
- 4항 : 공개의무. ⇒ 싱가포르 FTA 제4항과 유사.
- 9) 1항 : 접촉창구개설과 그 역할을 정의.
- 2항 : 본장의 이행을 위해 국가노동자문위원회 소집. ⇒ 싱가포르 FTA 제3항과 유사.
- 3항 : 양국의 결정 공개함.
- 4항 : 필요할 경우 보고서 작성하고 공개함.
- 10) 1항 : 호주 FTA 제1항과 동일.
- 2항 : 호주 FTA 제2항과 동일.
- 3항 : 호주 FTA 제3항과 동일.
- 4항 : 호주 FTA 제4항과 동일.
- 5항 : 필요한 경우 보고서 작성 가능.
- 11) 1항 : 칠레 FTA와 동일.
- 2항 : 공개세션을 갖는다는 규정에 위원회가 달리 합의하지 않는 한이란 단서조항 추가. ⇒ 칠레 FTA와 유사.
- 3항 : 접촉창구 개설 및 역할을 하나로 통합. 위원회가 공중고발을 처리하는 일반적 가이드라인을 개발한다는 규정 추가.
- 4항 : 본장의 이행을 위해 국가노동자문위원회 소집. ⇒ 싱가포르 FTA 제3항과 유사.
- 5항 : 위원회의 결정은 만장일치로 이루어지고, 위원회가 달리 결정하지 않는 한 결정은 공개됨.
- 6항 : 보고서 작성 가능, 보고서는 공개.
- 12) 칠레 FTA 이상으로 강화된 내용을 담고 8개항으로 이루어짐.
- 13) 칠레 FTA 부속문 : 노동협력메카니즘의 수립(Establishment of a Labor Cooperation Mechanism), 조직과 주요기능과 2개항, 협력활동, 협력활동의 수행 2개항으로 구성됨.
- 14) 호주 FTA의 노동협력(제5조) : 부속문 없이 3개항에 간단하게 규정.

1항 노동협력메카니즘의 수립. ⇒ 싱가포르 FTA부속문의 제1항과 동일.

2항 협력활동의 내용 정의. ⇒ 싱가포르 FTA부속문의 제3항에 상응.

3항 협력활동의 실행방안 정의. ⇒ 싱가포르 FTA부속문의 제4항에 상응.

15) 모로코 FTA 부속문 : 노동협력메카니즘의 수립(Establishment of a Labor Cooperation Mechanism) 3개항, 협력활동(Cooperative Activities) 3개항의 6개항으로 구성되어 있음.

16) 바레인 FTA 부속문 : 노동협력메카니즘의 수립(Establishment of a Labor Cooperation Mechanism), 주요기능과 조직 2개항, 협력활동, 협력활동의 수행 2개항으로 구성되어 있음. '공중의 참여' 항목이 '협력활동의 수행'에 포함되어 정의되고 있음.

17) 중미 FTA 부속문 : 조직과 주요기능(Organization and Principal Functions)에 2개 항, 협력과 능력배양 우선순위(Cooperation and Capacity Building Priorities), 협력활동의 수행(Implementation of Cooperative Activities), 공중의 참여(Public Participation)의 5개항으로 구성되어 있음. 제2항의 주요기능에서는 제3항 '협력과 능력배양 우선순위'에서 정의하고 있는 노동기준 증진 활동을 하도록 규정하고 있음.

18) 부속문 제4항에 정의된 협력활동 일부만이 바레인 FTA와 다를 뿐 나머지 부속문은 바레인FTA와 동일함.

19) 안데스국가 FTA 부속문 : 제1항 조정과 감독(Coordination and Oversight), 제2항 협력과 능력배양 우선순위, 제3항 협력활동의 수행, 제4항 공중의 참여로 구성되어 있으며 제2항 '협력과 능력배양 우선순위'에서는 노동기준을 증진시키기 위해 양자간 혹은 지역차원의 협력활동을 개발하도록 규정하고 있음.

20) 1항 : 서면요구를 전달함으로써 정부간 협의를 요청.

2항 : 요구가 있으면 신속히 협의하고 요청하는 측은 구체적이고 충분한 정보를 제공.

3항 : 싱가포르 FTA 2항과 동일.

4항 : 협의에 의해 문제가 해결되지 않으면 협의회 소집.

5항 : 위원회는 신속히 소집되어야 하고, 필요하면 외부 전문가에 자문을 구하고 good offices, conciliation, mediation과 같은 절차를 통해서라도 문제를 해결하기 위해 노력해야 함.

6항 : 60일 안에 문제가 해결되지 않으면 분쟁해결의 장에 정해진 장치로 이관 가능.

7항 : 2.1.(a)조만이 분쟁해결절차에 회부 가능.

8항 : 본조에 의한 해결을 모색하지 않고서는 분쟁해결절차로 이관되지 않음.

21) 노동에 관한 장애 의거하여 발생하는 모든 사항에 대해 상대국에 요청할 수 있고 참고인 진술 요구에 대한 제한 없음. 협의요청이 있으면 30일 이내에 협의를 개시해야 하고 실무협의를 의해 문제해결이 안되면 분과위원회 소집 요구할 수 있음. 분과위원회 소집 요구가 있으면 협의요청과 마찬가지로 30일 이내에 소집이 이루어져야 함. 만약 협의 개시 후 60일 이내에 협의에 가시적 결과가 존재하지 않으면, 상대국이 요청할 경우 분쟁해결절차에 따라 합동위원회에 회부하는 것에 동의해야 하며, 협의 도중이라도 어느 한 당사국이 분쟁해결절차에 의한 해결을 요구하면 우선적으로 그에 의거해야 함.

이러한 특성들로 미루어볼 때 칠레·중미·안데스와 같은 중남미국가와의 협정문에서만 상당히 강력한 형태를 띠고 있을 뿐 시간의 추이에 따라 그 내용이 강화된 것은 아님을 알 수 있다.

제5조(Labor Cooperation)에서도 페루·중미와의 협정문은 능력배양 메커니즘(Capacity Building Mechanism)을 정의하고 있다는 점에서 다른 협정문과 구별된다. 오만과 바레인 FTA 노동협력 메커니즘은 협력활동을 정의한 부분을 제외한다면 노동협력조항의 부속문 내용이 동일하다.

제6조(Consultations)는 정부간 협의절차와 협의를 통해 문제가 해결되지 않을 때 취할 수 있는 보다 구속력 있는 협의의 이행에 관한 문제를 다루고 있는데, 비록 내용들에 다소간의 차이가 존재하지만 구속력 있게 하기 위한 절차규정을 담고 있다는 점에서는 공통적이다. 크게 구별되는 차이는 앞에서 언급한 바와 같이 호주·바레인·모로코·싱가포르·오만 협정문과 칠레·중미·안데스국가 협정문의 두 개의 군(群)에서 차이가 발견된다.

호주·바레인·모로코·싱가포르·오만 협정문에서는 노동에 관한 장애 의거하여 발생하는 모든 사항에 대해 상대국에 요청할 수 있고 참고인 진술 요구에 대한 제한도 없다. 요청이 있으면 30일 이내에 협의를 개시해야 하고 실무협의를 의해 문제해결이 안되면 분과위원회 소집을 요구할 수 있으며, 분과위원회 소집 요구가 있으면 협의 요청과 마찬가지로 30일 이내에 소집이 이루어져야 한다. 만약 협의 개시 후 60일 이내에 협의에 가시적 성과가 존재하지 않으면, 상대국이 요청할 경우 분쟁 해결절차에 따라 합동위원회에 회부하는 것에 동의해야 하며, 협의 도중이라도 어느 한 당사국이 분쟁해결절차에 의한 해결을 요구하면 우선적으로 그에 의거해야 한다.

칠레·중미·안데스국가 협정문에서는 협의 도중에 분쟁해결절차에 의한 해결을 요구할 수 없으며 협의개시 요청이 있는 지 60일 이후에도 문제가 해결되지 않을 때에는 분쟁해결절차에 의한 해결을 요청할 수 있다. 칠레 FTA에서는 당사국간 협의를 거치고 위원회(Council)를 거친 후에만 분쟁해결절차로 이행하도록 하는 항목을 제6조에 명시적으로 두고 있다.

칠레·중미와는 분쟁조정패널(Dispute Settlement Panel)을 구성하는 원칙인 중재인 자격과 후보구성원칙을 제7조(Labor Roster)에 두고 있는 점이 다른 나라와의 FTA와 다른 점이다.

## ■ 요약 및 결론

2003년 이후 체결된 미국의 FTA는 모두 노동에 관한 장(章)을 독립적으로 두고 있다. 이들 8개 FTA는 공동책무(제1조), 노동법의 정의(제7조, 중미 및 칠레와의 FTA에서는 제8조)에 관한 조항은 모두 동일하다. 반면 노동법 적용 및 집행(제2조), 절차 보장 및 공중인식(제3조), 제도적 장치(제4조), 노동협력(제5조), 정부간 협의(제6조)에서는 다소간의 차이를 보이고 있다. 그 중 가장 큰 차이를 보이는 조항이 절차 보장 및 공중인식(제3조)과 노동협력(제5조)이다. 그 다음으로 제도적 장치(제4조)와 정부간 협의(제6조)가 차이를 보이고 있다.

제4조(Institutional Arrangements)는 상대적으로 독립적이고 고위급 협의체인 노동위원회를 둘 것인지, FTA 합동위원회 아래 노동분과를 둘 것인지에 따라 구별된다. 안데스국가(볼림비아·페루)·중미·호주·칠레와는 노동위원회를 두고 있고 오만·모로코·바레인·싱가포르는 합동위원회 안에 노동분과를 두고 있다. 싱가포르 FTA 협정문과 비교할 때 칠레·페루·중미 FTA 협정문에는 협의나 자문 장치가 크게 강화되어 있으며, 특히 페루·중미 FTA 협정문 위원회가 공중고발을 처리하는 가이드라인을 개발한다는 규정을 추가하고 있다는 점에서 다른 국가와의 해당 제4조보다 더 구체적인 규정을 담고 있다. 싱가포르·호주·바레인·오만FTA 협정문은 유사한 점을 볼 때 칠레·중미·안데스국가와 같은 중남미국가와의 협정문에서만 상당히 강력한 형태를 띠고 있고 시간의 추이에 따라 강화된 것이 아님을 알 수 있다.

제6조(Consultations)는 정부간 협의절차와 협의를 통해 문제가 해결되지 않을 때 취할 수 있는 보다 구속력 있는 협의의 이행에 관한 문제를 다루고 있다. 제6조도 크게 두 개의 군(群)으로 나누어 볼 수 있다. 그 하나는 칠레·중미·안데스국가와의 협정문으로서 제2조 1.(a)항에 관한 사항이라도 노동에 관한 장(章)이 규정하고 있는 정부간 협의에 의한 문제해결을 선행한 후에 분쟁해결절차로 이행할 수 있도록 규정하고 있다. 다른 하나는 호주·바레인·모로코·싱가포르·오만 FTA로서 분쟁해결절차로 이행하기 전에 정부간 협의를 반드시 선행해야 할 필요는 없다.

제5조가 비록 모든 국가와의 FTA에서 차이를 보이고 있지만 각국의 발전단계와 노동법 집행능력 차이, 그리고 해당 국가에 대해 국제적 차원에서 동원할 수 있는 능력배양 메커니즘 때문에 차이가

난다는 점을 감안하면 미국이 체결한 FTA에서 가장 큰 차이를 보이는 조문은 제3조라고 보아도 과언이 아니다. 그리고 최근의 FTA로 올수록 제3조에서 그리고 노동협력을 규정하는 부속문에서 절차적 보장을 더욱 구체적이고 강화하는 경향을 보이고 있다. **KLI**

---



---

#### 참고문헌

---



---

- 한창훈(2000), 『무역과 국제노동기준: 뉴라운드 이슈의 역사적·이론적 고찰』, 한국노동연구원.
- 허재준(2003), “자유무역협정, 노동기준, 노동시장”, 『응용경제』 제5권 특별호, pp.107~137.
- 허재준·임상훈(2006), 『한미 FTA 체결에 따른 노동 Chapter 대비 대응책 및 협상전략 연구』, 노동부.
- [http://www.ustr.gov/Trade\\_Agreements/Bilateral/Section\\_Index.html](http://www.ustr.gov/Trade_Agreements/Bilateral/Section_Index.html) 미국이 체결하거나 협상중인 양자간자유무역협정 관련 문건 웹사이트